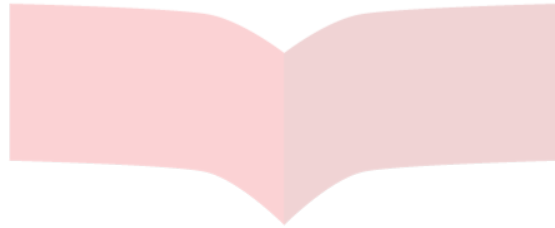


ANALISIS PERBEDAAN KINERJA MENGAJAR DOSEN BERDASARKAN KEPRIBADIAN PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA KAMPUS CIBIRU TAHUN 2011

Fahmi Jahidah Islamy¹, Ganjar Mohamad Disastra²

¹Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas
Telkom



Telkom
University

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Menurut jenisnya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua:

- a. Perguruan tinggi negeri adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh negara.
- b. Perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh swasta.

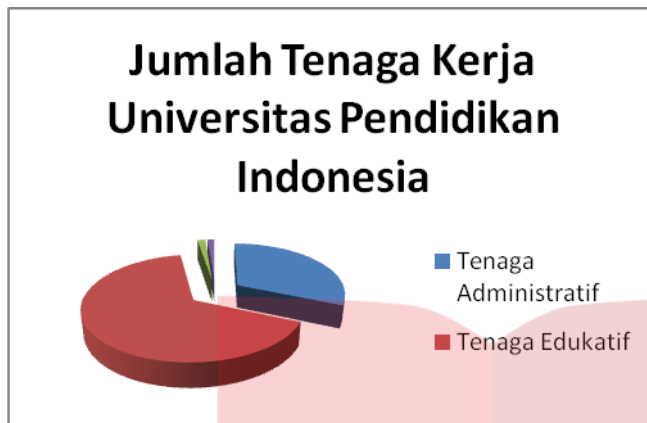
(www.wikipedia.org diakses tanggal 4 Oktober 2011 pukul 06:21 WIB)

Sejak didirikan pada tahun 1954 dengan nama Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG), lalu berubah menjadi Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Bandung, dan sekarang menjadi Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dengan status Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT BHMN), UPI secara konsisten dan berkesinambungan menempatkan pendidikan sebagai kiprah utama dalam melaksanakan pengabdian kepada Negara dan Bangsa Indonesia.

Saat ini Universitas Pendidikan Indonesia Memiliki 2376 orang pegawai dengan komposisi seperti yang telah diilustrasikan pada gambar dan tabel dibawah ini:

GAMBAR 1.1

**JUMLAH TENAGA KERJA UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA**



Sumber: Direktorat sumber daya manusia Universitas Pendidikan Indonesia (2011)

TABEL 1.1

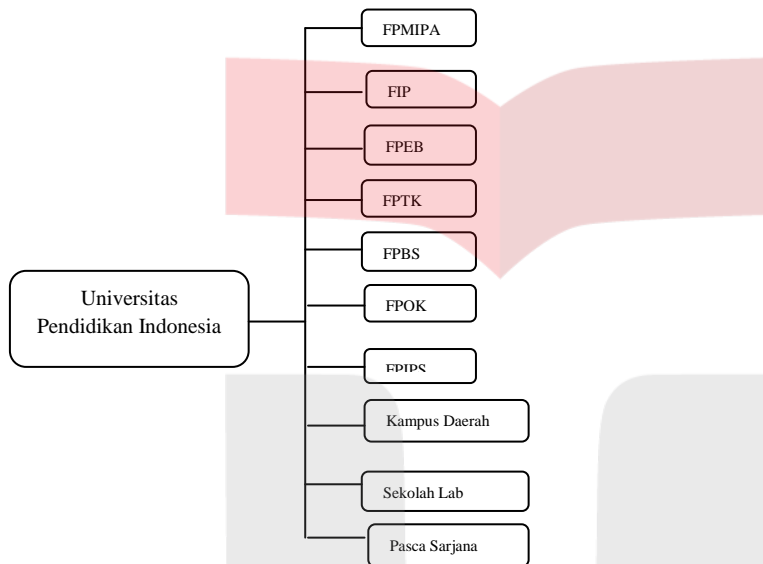
**JUMLAH TENAGA KERJA UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA**

Jumlah Tenaga Kerja Universitas Pendidikan Indonesia	
Tenaga Administratif	747
Tenaga Edukatif	1566
Tenaga Teknisi	34
Tenaga Pustakawan	29
Total Tenaga Kerja	2376

Sumber: Direktorat sumber daya manusia Universitas Pendidikan Indonesia (2011)

Universitas Pendidikan Indonesia memiliki tujuh fakultas, Sekolah Pasca Sarjana, sekolah laboratorium dan lima kampus daerah yang tersebar di empat daerah di Provinsi Jawa Barat yaitu di Bandung, Sumedang, Purwakarta, dan Tasikmalaya dan dua daerah di Provinsi Banten yaitu di Serang.

GAMBAR 1.2
STRUKTUR PROFIL FAKULTAS UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA



Objek dalam penelitian ini adalah Kampus daerah yang berada di Cibiru yang menyelenggarakan program Studi S1 PGSD dan D2 PGTK.

1.1.2 Visi dan Misi Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru

Visi Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru:

“UPI Kampus Cibiru berkehendak Menjadi Kampus Daerah yang Bermutu, Modern, dan Berkarakter di Tingkat Daerah pada Tahun 2010, Nasional pada Tahun 2015, dan di Tingkat Asia pada Tahun 2025”

Misi Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru:

- a. Menyelenggarakan pendidikan untuk menyiapkan tenaga pendidik profesional yang berdaya saing tinggi.
- b. Mengembangkan teori pendidikan yang inovatif dan aplikatif untuk dijadikan landasan bagi penetapan kebijakan pendidikan nasional.
- c. Menyelenggarakan layanan pengabdian kepada masyarakat secara profesional dalam rangka ikut serta memecahkan masalah nasional.
- d. Mengembangkan dan mengokohkan jejaring dan kemitraan pada tingkat daerah, nasional, maupun regional.
- e. Mengembangkan SDM yang handal dan unggul dalam penyelenggaraan program pendidikan.

Kampus Cibiru memiliki 38 tenaga pendidik atau dosen, terdapat dosen dengan pendidikan S1, S2 ataupun S3, komposisi dosen dengan tingkat pendidikan diilustrasikan pada tabel 1.2 dibawah ini:

TABEL 1.2
JUMLAH DOSEN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
KAMPUS CIBIRU

Jumlah Dosen Kampus Daerah Cibiru	
S1	2
S2	31
S3	3
Total Tenaga Kerja	38

Sumber: Bagian akademik Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru (2011)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang.

Menurut Absah (2009:194) perguruan tinggi sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan,

pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), maupun swasta melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Universitas Pendidikan Indonesia adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri. UPI memiliki beberapa kampus daerah, salah satu diantaranya adalah UPI kampus Cibiru. Berdasarkan tujuan strategis Universitas Pendidikan Indonesia sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Bandung yang menyelenggarakan pendidikan untuk menyiapkan tenaga pendidik profesional, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, olahraga, dan seni, UPI harus dapat memperhatikan tenaga pendidik atau dosen yang mereka sediakan dan perlu menempatkan tenaga dosen yang bermutu dalam jajaran staf pengajarnya.

Dosen Universitas Pendidikan Indonesia sebagai salah satu sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perguruan tinggi merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pejabat berwenang dalam jabatan fungsional untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen ditugaskan secara penuh di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun masyarakat (Kepres RI No. 9/2001).

Menurut Soetiksno (2009:207), dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi strategis. Ia mempunyai pengaruh langsung terhadap proses dan hasil belajar yang pada akhirnya ditentukan oleh mutu pertemuan antara

dosen dan mahasiswa. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya (Dessler, 2006:76) dan dalam hal ini adalah kinerja mengajar dosen. Menurut Mundarti (2007:14) kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Menurut Dito (2010:45), Kinerja mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi. Sehingga untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut maka kinerja suatu tenaga pendidik harus baik. Demikian halnya dengan dosen sebagai salah satu sumber daya di UPI, dosen harus memiliki kinerja mengajar yang baik pula agar dapat memenuhi tujuan organisasi UPI.

Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar adalah sebuah prestasi atau hasil dari kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang telah dilaksanakan seorang tenaga pendidik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam ruang lingkup pendidikan.

Sedangkan menurut Simamora (dalam, Mangkunegara 2009:14), mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor psikologis yang terdiri dari: (1) persepsi, (2) *attitude*, (3) kepribadian, (4) pembelajaran, (5) motivasi. Dilihat dari faktor psikologis tersebut, kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen.

Menurut Sanders (2008:12), *Personality traits can be good predictors of job performance* (Kepribadian merupakan alat yang baik dalam

memprediksi kinerja). Kepribadian menurut hasil penelitian yang dilakukan Metia (2009:12) merupakan asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan. Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, menurut Ashton (dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa 2007:41), manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Proses seleksi yang salah berpengaruh pada kinerja. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan.

Menurut Hartati (dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa 2007:40) kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri. Karakteristik kepribadian ini digunakan untuk menunjukkan efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja, dan kerjasama dengan perusahaan lain (Hogan *et al.*, dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa 2007:40). Skala pengukuran kepribadian mampu meningkatkan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark *et al.*, dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa 2007:40).

Terdapat teori dimana pekerjaan dapat dipadankan dengan karakteristik kepribadian yang dalam hal ini seorang tenaga pendidik atau dosen dengan kepribadiannya. Teori ini adalah teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*personality-job fit theory*) milik John Holland. Holland

menghadirkan enam tipe kepribadian, yaitu: (1) Realistis, (2) Investigatif, (3) Sosial, (4) Konvensional, (5) Giat, dan (6) Artistik. Menurut Robbins dan Judge (2007:139), bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok, maka tingkat kepuasan pun akan tinggi. Menurut Gibson dalam Harahap (2010:15), salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologi dan salah satu variabel psikologi tersebut adalah kepuasan, sehingga dapat dikatakan apabila tingkat kepuasan tinggi individu tersebut atau dosen dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Penulis menggunakan teori kepribadian Holland dikarenakan teori tersebut dapat menentukan kepribadian seseorang dalam enam tipe kepribadian, dimana enam tipe kepribadian ini dapat membagi beberapa kepribadian dengan melihat karakteristik yang cenderung sama, misalkan kepribadian realistis berdekatan dengan kepribadian investigatif dikarenakan dari karakteristik-karakteristik yang dimiliki kedua kepribadian itu cenderung sama. Semua orang dapat digolongkan menurut patokan sampai berapa jauh mereka mendekati salah satu di antara enam tipe kepribadian, yaitu : Tipe Realistik (*The Realistic Type*), Tipe Peneliti/Pengusut (*The Investigative Type*), Tipe Seniman (*The Artistic Type*), Tipe Sosial (*The Social Type*), Tipe Pengusaha (*The Enterprising Type*), dan Tipe Orang Rutin (*Conventional Type*).

Menurut Pringadi (2008:41), dengan menggunakan analisis hexagon, Holland menentukan bahwa dua orientasi yang paling dekat dalam susunan hexagon menunjukkan tipe kepribadian yang paling mirip. Sebagai contoh, realistik-investigatif dan sosial-usahawan memiliki orientasi yang berdampingan, sehingga memiliki kemiripan kepribadian. Sedangkan realistik-sosial dan artistik-konvensional memiliki orientasi yang tidak berdampingan, sehingga tidak memiliki kemiripan kepribadian.

Menurut Holland (dalam, Pamu 2010:2), pilihan pekerjaan berasal dari perencanaan yang dilakukan oleh individu dan ciri-ciri kepribadian atau bahkan memilih pekerjaan karena suatu motivasi atau tekanan sosial. Dalam teori Jhon Holland, dari enam tipe kepribadian yang ada, terdapat pekerjaan yang cocok dengan masing-masing kepribadian tersebut. Contoh orang yang memiliki kepribadian tipe sosial, pekerjaan yang cocok adalah sebagai pekerja sosial, guru, konselor, atau psikolog klinis.

Menurut Kierstead (dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa 2007:1), kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis.

Menurut Hidayat dalam penelitiannya (2010:18), sebuah program rekrutmen dan seleksi yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen pegawai, peningkatan produktivitas pegawai dan kualitas kerja, termasuk dalam hal ini kinerja seseorang. Dalam proses rekrutmen dan seleksi terdapat metode proses seleksi yang paling banyak dipakai, yaitu tes psikologi dan wawancara. Menurut Astuti (2007:4) dalam tes psikologi terdapat jenis-jenis tes yang dilakukan yaitu tes intelegensi atau tes IQ, tes kepribadian dan tes sikap kerja. Namun, dalam kenyataannya Universitas Pendidikan Indonesia ketika melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi tidak terlalu menghiraukan tes kepribadian. Karena, menurut wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada Direktur SDM Universitas Pendidikan Indonesia, tes kepribadian dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi hanya dilakukan melalui tes wawancara. Tidak melakukan tes kepribadian secara tertulis ataupun melakukan tes kepribadian yang memadankan pekerjaan dan kepribadian.

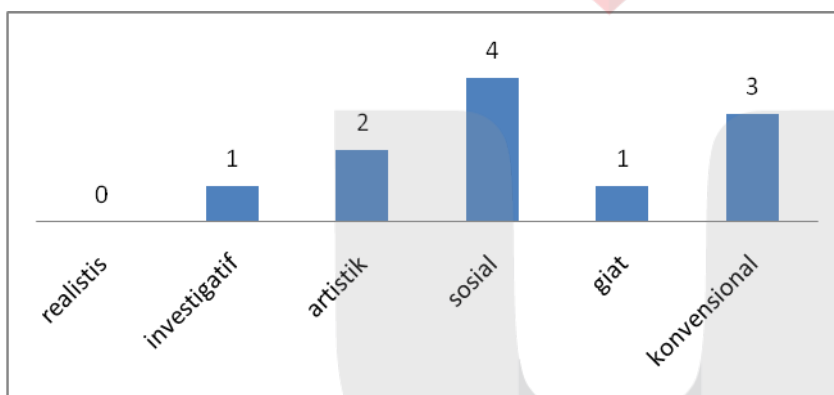
Padahal, jika dilihat dari contoh teori kepribadian Holland (dalam Robbins & Judge 2008:16), pekerja sebagai tenaga pendidik atau dosen, tipe kepribadian yang kongruen adalah tipe kepribadian sosial, karena menurut teori Holland sebagai pekerja sosial kepribadian yang cocok dengan pekerjaan tersebut adalah kepribadian sosial, tetapi apabila dilihat dari teori Holland tipe kepribadian artistik dan giat (pengusaha) mempunyai karakteristik yang cenderung sama dengan karakteristik kepribadian sosial, dimana kedua kepribadian tersebut masih terdapat kecocokan dengan pekerja sosial. Sehingga dapat dikatakan seorang dosen sebagai pekerja sosial yang cenderung mempunyai karakteristik sosial maka kinerja yang akan dihasilkan akan lebih baik, sebaliknya apabila seorang dosen mempunyai karakteristik yang bersebrangan dengan kepribadian sosial, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih rendah.

Penulis memilih Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru dikarenakan di kampus tersebut hanya terdapat dua jurusan yaitu PDPAUD dan PGSD yang sangat berhubungan erat dengan kepribadian sosial, karena apabila di Universitas Pendidikan Indonesia pusat, banyak sekali jurusan yang ada, dan kepribadian dosen lebih beraneka ragam. Sebagai contoh seorang dosen di UPI Cibiru yang seharusnya lebih mempunyai kepribadian sosial sangat bersebrangan dengan dosen di fakultas MIPA yang selain pembentukan kepribadian sosial sebagai tenaga pendidik, juga harus dibentuk kepribadian investigatif yang lebih menyukai perhitungan matematika atau dosen FPIPS yang selain pembentukan kepribadian sosial sebagai tenaga pendidik, juga harus dibentuk kepribadian konvensional yang senang perhitungan akuntansi. Maka dari itu untuk memfokuskan penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil objek penelitian di Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru.

Penulis telah melakukan penyebaran kuesioner untuk pendataan awal terhadap sebagian dosen Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru, penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 11 dosen. Penulis melakukan pendataan awal untuk melihat penyebaran kepribadian dosen di Universitas Pendidikan Kampus Cibiru, karena apabila di dalam satu populasi hanya terdapat satu kepribadian, penulis tidak dapat melanjutkan penelitian, dikarenakan dengan data seperti itu penulis tidak dapat melihat perbedaan kinerja berdasarkan kepribadian karena tidak adanya pembandingan. Ternyata dari hasil kuesioner yang telah disebar, dosen yang mengajar mempunyai tipe kepribadian yang berbeda-beda dalam satu pekerjaan yaitu pekerja sosial, hasil data dapat diilustrasikan pada gambar grafik dibawah ini:

GAMBAR 1.3

**GRAFIK PENDATAAN AWAL TIPE KEPERIBADIAN DOSEN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA KAMPUS CIBIRU**



Sumber: Penyebaran kuesioner terhadap 11 dosen Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru

Grafik diatas menggambarkan bahwa di kampus tersebut, dosen yang menjadi tenaga pendidik sebagai pekerja sosial mempunyai tipe kepribadian yang berbeda-beda. Dari hasil wawancara dan permasalahan yang ada penulis

bermaksud dapat mengetahui apakah kepribadian yang dimiliki oleh dosen UPI Kampus Cibiru telah sesuai dengan pekerjaan mereka sebagai tenaga pendidik karena kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja dosen, serta dengan melihat kesesuaian tersebut penulis berharap akan dapat melihat apakah kesesuaian kepribadian John Holland berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh dosen sebagai pekerja sosial. Karena kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dosen oleh tersebut terutama dalam hal pengajaran kepada mahasiswa.

Selain itu, penelitian tentang kepribadian yang dilakukan ini juga dapat berguna untuk proses rekrutasi yang dilakukan oleh pihak Universitas Pendidikan Indonesia dalam menyaring tenaga pendidik atau dosen, agar pihak UPI lebih mempertimbangkan faktor kepribadian dalam proses rekrutasi, karena ternyata kepribadian dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen.

Maka dari beberapa referensi yang ada, penulis tertarik untuk menganalisis perbandingan kinerja dosen berdasarkan kepribadian dengan judul penelitian **“Analisis Perbedaan Kinerja Mengajar Dosen Berdasarkan Kepribadian pada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru Tahun 2011”**

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah terhadap penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian realistik di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- b. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian investigatif di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- c. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian artistik di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- d. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian sosial di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- e. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian giat di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- f. Bagaimana kinerja mengajar dosen yang berkepribadian konvensional di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru?
- g. Bagaimana perbedaan kinerja mengajar dosen Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru berdasarkan kepribadian?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian realistik pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru
- b. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian investigatif pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru
- c. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian artistik pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru

- d. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian sosial pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru
- e. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian giat pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru
- f. Mengetahui kinerja mengajar dosen yang berkepribadian konvensional pada Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru
- g. Mengetahui perbedaan kinerja mengajar dosen berdasarkan kepribadian yang dimiliki Universitas Pendidikan Indonesia kampus Cibiru

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Pimpinan
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam upaya mengevaluasi dimensi kepribadian pada tenaga pendidik serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan, khususnya dalam hal menciptakan kinerja dosen yang lebih tinggi.
- b. Bagi Karyawan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang keterkaitan antara kepribadian Holland dan kinerja dosen.
- c. Bagi Perguruan Tinggi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pikiran untuk menjadi bahan pertimbangan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen serta dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam proses rekrutasi.
- d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan teori kepribadian Holland dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

- a. BAB I. Pendahuluan. Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan objek studi, latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.
- b. BAB II. Tinjauan Pustaka. Pada bab ini di bahas mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.
- c. BAB III. Metode Penelitian. Pada bab ini dibahas mengenai jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sample, pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- d. BAB IV. Analisis dan Pembahasan. Pada bab ini dibahas mengenai deskripsi dari hasil dari penelitian, dan pembahasan terhadap hasil dari penelitian.
- e. BAB V. Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, untuk perguruan tinggi, dan dosen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian realistik termasuk dalam kategori tinggi
- b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian investigatif termasuk dalam kategori tinggi
- c. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian artistik termasuk dalam kategori tinggi
- d. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian sosial termasuk dalam kategori tinggi
- e. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian giat termasuk dalam kategori tinggi
- f. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh .hasil bahwa kinerja dosen yang berkepribadian konvensional termasuk dalam kategori tinggi
- g. Hasil pengolahan data dengan uji H atau uji Kruskal-Wallis menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dosen yang memiliki kepribadian realistik, investigatif, artistik, sosial, giat maupun konvensional terhadap kinerja mengajar yang mereka hasilkan.

5.2 Saran

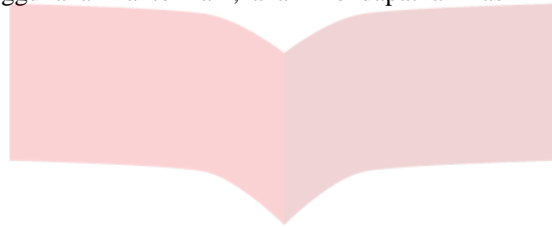
Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba mengajukan saran-saran. Saran ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbaikan oleh pihak Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru sebagai saran untuk meningkatkan kinerja mengajar dosen.

5.2.1 Saran bagi Institusi

- a. Melihat hasil penelitian dan uji statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan atas kinerja mengajar dosen jika dilihat dari kepribadian yang dimiliki oleh dosen tersebut. Dilihat dari karakteristik responden Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru, mayoritas usia dosen >50 tahun, dan mayoritas masa kerja >10 tahun, dengan kondisi tersebut mereka sudah cukup memiliki kemampuan dan pengalaman kerja serta terbukti memiliki komitmen yang sangat mendukung untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebagai tenaga pendidik, sehingga Universitas Pendidikan Indonesia dapat menjadikan kemampuan serta komitmen sebagai alat untuk perbaikan kinerja.
- b. melihat hasil penelitian pada variabel kinerja hal yang harus dilakukan atasan untuk lebih meningkatkan kinerja mengajar dosen dengan meningkatkan ketersediaan silabus, SAP, dan bahan rujukan yang lebih relevan, memperbaiki kualitas kecepatan dalam penyajian bahan perkuliahan dan meningkatkan kualitas keseluruhan materi perkuliahan yang diberikan tenaga pendidik kepada mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Karena objek penelitian ini hanya dibatasi pada dosen Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru, maka perlu adanya penelitian lanjutan dengan cakupan responden lebih luas, agar lebih mengetahui perbedaan kinerja mengajar dosen berdasarkan kepribadian yang dimiliki.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena bisa saja dengan menggunakan faktor lain, akan mendapatkan hasil yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Yeni. (2009). Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. Vol.6. No.3, September 2009: Hal 194-207
- Astuti, Dina. (2007). *Sukses Menjalani Wawancara Kerja*. Depok: Kawan Pustaka
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dhafi. (2009). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Satlantas pada Unit Penegakan Hukum dan Penyidikan Kecelakaan Kepolisian Resort di Dili Serdang*. Universitas Sumatera Utara. Skripsi: Tidak diterbitkan
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Selamat Langgeng Purba Lingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervebing*. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi: Tidak Diterbitkan
- Friedman & Schustack. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, Edisi Tiga, Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, Edisi Tiga, Jilid Dua. Jakarta: Erlangga
- Gunkel, Marjaana; Schlegel, Christopher; Langella, Ian & Peluchette, Joy V. (2010). Personality and career decisiveness An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review* Vol. 39 No. 4, 2010 pp. 503-524.
- Hakim, Arief Rahman. (2010). *Pengaruh Kepribadian, Sikap. Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi (Studi*

pada Organisasi Kreatif di Kota Semarang). Universitas Diponegoro. Skripsi: Tidak Diterbitkan

Harahap, SC. (2010). *Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Bidan Desa Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2008*. Universitas Sumatera Utara. Skripsi: Tidak diterbitkan

Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hidayat, Agus. (2010). *Pengaruh pelaksanaan Rekrutmen dan seleksi kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI Sekabupaten dan Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia. Tesis: Tidak Diterbitkan

Ifdil. (2010). *Teori Karier Holland*. http://konselingindonesia.com/index.php?option=com_content&task=category§ionid=1&id=118&Itemid=2&limit=30&limitstart=10 [6 Oktober 2011]

Indriantoro & Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Joner, Alvin. (2010). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (studi kasus pada bank BTN cabang Bandung)*. Institut Manajemen Telkom. Skripsi: Tidak Diterbitkan

Luthans, Fred.(2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Tujuh. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama

Metia. (2009). *Analisis Pengaruh Teori Lima Besar (Big Five Model) Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Perum Pegadaian Medan*. Universitas Sumatera Utara. Skripsi: Tidak Diterbitkan

- Mundarti. (2007). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006*. Universitas Diponegoro Semarang. Tesis: Tidak Diterbitkan
- Oscar, Yulius. (2010). *I.T. Kreatif SPSS 18*. Yogyakarta: Panser Pustaka
- Pamu, Raju Mohan. (2010). Early career teachers' quit intentions: implications for teacher education. *International Journal of Educational Management* Vol. 24 No. 6, 2010 pp. 478-491. University of Delhi, Delhi, India
- Prasetyawati, Ledy. (2008). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2008*. Institut Manajemen Telkom. Skripsi: Tidak Diterbitkan
- Prigadi, Edi. (2008). *Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karir Karyawan*. Universitas Diponegoro. Tesis: Tidak Diterbitkan
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sanders, Beth A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 31 No. 1, 2008 pp. 129-147
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Nonparametrik*. Jakarta: PT Gramedia
- Sawyer, Olukemi O; Srinivas, Shanthi & Wang, Sijun. (2009). Call center employee personality factors and service performance. *Journal of Services Marketing* 23/5 (2009) 301-317
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat

- , (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siegel, Sidney & Castellan, Jhon. (1988). *Nonparametric Statistics*. Second Edition. Singapore: McGraw-Hill
- Soetiksno, Ambarwati. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Ambon. *Jurnal Maksi* Vol. 9 no. 2 Agustus 2009: 203-219.
- Sucipto. (2009). Hubungan Antara Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dengan Kematangan Arah Pilihan Karier (Studi pad Siswa SMK N 1 Padang). Hal: 1-13
- Sudjana. (2004). *Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: UII Press
- Suparto. (2006). *Sosiologi*, Jilid 1. Jakarta: Literatur Media Sukses
- Suryabarata. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syibli, Mohammad. (2010). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan Pendekatan SEM*. Institut Tekonologi Sepuluh Nopember. Tesis: Tidak Diterbitkan
- Sylvina, Savitri. (2010). *77 Jurus jitu lolos tes wawancara kerja*. Jakarta: tangga pustaka

Tarsidi, Didi. (2007). Didi Tarsidi: *Counseling and Blindness* <http://www.d-tarsidi.blogspot.com/> [5 November 2011]

Website Universitas Pendidikan Indonesia. www.upi.edu/profil/fakultas.
Diakses tanggal 20 Oktober 2011 pukul 13.00 WIB

Website Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru. kd-cibiru.upi.edu/.
Diakses tanggal 20 Oktober 2011 pukul 13.00 WIB

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi Dua. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Widyasari, Syahlani & Santosa. (2007). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi Analisis pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kinerja*, Volume 11, No. 1 th. 2007: Hal. 40-49.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

www.wikipedia.org. Diakses tanggal 4 Oktober 2011 pukul 06:21 WIB